

JURNAL KEWIRAUSAHAAN

Wahyoeni Oetami, Noviana Hartono

PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI, PEMBELAJARAN, DAN SIKAP KONSUMEN LAKI-LAKI TERHADAP PERMINTAAN PERAWATAN KULIT DI MEN'S SKIN CENTRES BY BELLA

Martinus Rukismono, Putri Ratnasari

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912

Dwi Taufik Hidayat

ANALISIS EFEKTIFITAS CLISP DALAM PEMBELAJARAN DAN PEMAHAMAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Eva Johana

PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN METODE BALANCED SCORECARD UNTUK MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING PADA PT. UNITED INDO SURABAYA

Indrayani

EQUITY STYLE MANAGEMENT UNTUK MENGELOLA PORTOFOLIO SAHAM PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN LQ 45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA

Darmanto

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS WIDYA KARTIKA SURABAYA BERBASIS WEB

JURNAL KEWIRAUSAHAAN

Volume 4 Nomor 2, Desember 2010

Terbit dua kali setahun pada bulan Juni dan Desember.

Berisi Tulisan yang berasal dari hasil penelitian empiris maupun artikel konseptual.

ISSN :1978-4724

KETUA PENYUNTING

Erna Ferrinadewi

REDAKSI

Muis Murtadho

MITRA BESTARI

Darmanto - Universitas Widya Kartika Surabaya

Andi Soelarso - Universitas Jember

Tri Ratna - Universitas 17 Agustus Surabaya

PENERBIT

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Universitas Widya Kartika Surabaya

ALAMAT REDAKSI

Gedung Universitas Widya Kartika Lt. II

Jl. Sutorejo Prima Utara II/1 Surabaya 60113

Telp. (031) 5922403, Ext. 111, Fax (031) 5925790

Website : www.widyakartika.ac.id

e-mail : p3m@widyakartika.ac.id

Daftar Isi

PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI, PEMBELAJARAN, DAN SIKAP KONSUMEN LAKI - LAKI TERHADAP PERMINTAAN PERAWATAN KULIT DI MEN'S SKIN CENTRES BY BELLA	1
Abstrak	1
Pendahuluan	1
Perumusan Masalah	3
Metode Penelitian	4
Prosedur Pengambilan Sampel	5
Hasil Penelitian	5
Kesimpulan dan Saran	13
Daftar Pustaka	14
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912	15
Abstrak	15
Pendahuluan	15
Hasil dan Pembahasan	17
Kesimpulan dan Saran	18
Daftar Pustaka	20
ANALISIS EFEKTIFITAS CLISP DALAM PEMBELARAN DAN PEMAHAMAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE	21
Abstrak	21
Pendahuluan	21
Hasil dan Pembahasan	25
Kesimpulan dan Saran	29
Daftar Pustaka	29
PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN METODE BALANCED SCORECARD UNTUK MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING PADA PT. UNITED INDO SURABAYA	30
Abstrak	30
Pendahuluan	30
Pembahasan	33
Kesimpulan dan Saran	39
Daftar Pustaka	39
EQUITY MANAGEMENT UNTUK MENGELOLA PORTOFOLIO SAHAM PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN LQ 45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	40
Abstrak	40
Pendahuluan	40
Metode Penelitian	44
Populasi dan Sampel	45
Hasil dan Pembahasan	45
Kesimpulan dan Saran	47
Daftar Pustaka	49

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI BERBASIS WEB	50
Abstrak	50
Pendahuluan.....	50
Hasil dan Pembahasan	54
Kesimpulan dan Saran	59
Daftar Pustaka.....	60

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912

Oleh

Martinus - Putri

ABSTRAK

Pada sekarang ini, perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 dihadapkan pada kerasnya persaingan dalam dunia asuransi, dimana banyak bermunculan perusahaan-perusahaan asuransi baru yang menawarkan layanan produk dan jasa maka diperlukan suatu cara khusus untuk dapat bertahan dan mengalahkan para pesaing, baik melalui teknologi maupun sumber daya yang dimiliki. Perusahaan asuransi jiwa bersama Bumiputera 1912 adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi, sehingga peranan karyawan sangat penting bagi perusahaan oleh karena itu diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan demi mewujudkan prestasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912. Dari hasil perhitungan didapat diperoleh nilai R^2 sebesar 0.550 atau 55%, yang berasal dari $R(0,888 X$

0,888) yang artinya arah dan keamatan hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan secara simultan positif sebesar 55 % sisanya sebesar 45% (100% - 55 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Uji F dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung}(22.568) > F_{tabel}(3,25)$, H_0 ditolak dan H_1 diterima ini berarti bahwa variabel bebas (X) yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912. uji T didapat $t_{hitung} = 1.604$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel} \pm 2.336$, maka H_0

diterima sehingga secara parsial pengembangan (X_2) tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari kedua variabel yang ada ternyata yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) adalah variabel pelatihan (X_1) dengan pengaruh sebesar 0.583, lebih besar dibanding variable pengembangan (X_2).

Kata Kunci : Prestasi Kerja

Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini, perusahaan dihadapkan pada kerasnya persaingan dalam dunia asuransi, dimana banyak bermunculan perusahaan-perusahaan asuransi baru yang menawarkan layanan produk dan jasa. maka sangat diperlukan suatu cara khusus untuk dapat bertahan dan mengalahkan para pesaing, baik melalui teknologi maupun sumber daya yang dimiliki. Sehingga perusahaan mana yang mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan produk yang mendukung sangat berpeluang untuk memenangkan persaingan. Untuk mencapai tujuan tersebut Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 perlu menerapkan suatu perencanaan yang efektif yaitu dengan sistem manajemen yang tepat dengan didukung sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sehingga dengan adanya sumber daya yang berkualitas akan menjadi tumpuan dan harapan bagi karyawan untuk menghadapi dunia kerja yang semakin ketat.

² Staf Pengajar Prodi Manajemen Univ. Widya Kartika Surabaya

Sumber daya manusia merupakan peranan yang penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor penggerak keseluruhan kegiatan perusahaan. Betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, faktor manusia tetap menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi perusahaan diharapkan dapat mengembangkan bakat, kreatifitas serta skill yang dimiliki secara maksimal sehingga potensi yang dimiliki oleh para karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Maka dari itu perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan sehingga dapat berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut Gary Dessler (2003:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002:5), Pelatihan mencerminkan perubahan-perubahan dalam keahlian-keahlian, pengetahuan, sikap atau perilaku. Oleh karena itu, pelatihan merupakan proses dimana seseorang mencapai kemampuan tertentu (pengetahuan, ketrampilan dan perilaku) untuk

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:43), Pengembangan telah difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan menengah.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:105), Prestasi Kerja adalah : "Suatu hasil kerja seseorang yang diperoleh dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, kesanggupan dan pengalaman".

Menurut T. Hani Handoko (2001:107), karyawan harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu sehingga dapat mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek dan untuk juga mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja kerjanya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja karyawan pada perusahaan Asuransi jiwa Bersama Bumiputera 1912 dan variabel bebas (X) yang terdiri dari : Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2).

Prosedur Pengambilan Sampel, Dalam penelitian ini sampel yang diambil oleh penulis sebanyak 40 orang karyawan pada perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

Metode Pengumpulan data, Untuk memperoleh data di dalam penelitian, penulis melakukan teknik pengumpulan data di dalam penelitian, yang terdiri dari 3 macam yaitu : Observasi, Wawancara, Kuisisioner.

Jenis skala yang digunakan menggunakan skala likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang..

Kuisisioner yang dipakai oleh penulis ialah skala likert, yaitu : Skor 5 (Sangat setuju), Skor 4 (Setuju), Skor 3 (Cukup setuju), Skor 2 (Tidak setuju), Skor 1 (Sangat Tidak setuju). **Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Data primer dan Data sekunder.

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah : analisa kuantitatif dan analisa kualitatif, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Regresi Linear Berganda :. Analisis Koefisien Determinasi berganda (*Multiple Coefficient Of determination/R²*),. Uji F. Uji Parsial (Uji T).

Hasil Dan Pembahasan

• Deskripsi Variabel X

Deskripsi Variabel Pelatihan (X₁), dapat disimpulkan pada pernyataan Setelah mengikuti pelatihan “pengetahuan saya bertambah” memperoleh nilai tertinggi dari tanggapan responden sebesar 3.75, sedangkan setelah mengikuti pelatihan “kemampuan saya dalam bekerja meningkat” memperoleh nilai terendah dari tanggapan responden sebesar 3.38.

Deskripsi Variabel Pengembangan (X₂), dapat disimpulkan pada pernyataan Setelah mengikuti program pengembangan “Saya lebih mudah menjalin komunikasi dengan rekan kerja” memperoleh nilai tertinggi dari tanggapan responden sebesar 3.65, sedangkan setelah mengikuti program pengembangan “ Saya lebih berani mengambil keputusan” memperoleh nilai terendah dari tanggapan responden sebesar 3.38.

Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y), dapat disimpulkan pada pernyataan Setelah mengikuti program pengembangan “Saya lebih mudah menjalin komunikasi dengan rekan kerja” memperoleh nilai tertinggi dari tanggapan responden sebesar 3.88, sedangkan setelah mengikuti program pengembangan “ Saya lebih berani mengambil keputusan” memperoleh nilai terendah dari tanggapan responden sebesar 3.00 .

Uji Validitas, dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0.50 ,sehingga dalam pengolahan data selanjutnya dapat mengetahui hubungan variabel bebas (X) yaitu Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂) terhadap variabel terikat (Y).

Uji reliabilitas , membandingkan nilai alpha yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan cronbach alpha .821. Jika nilai alpha > standard alpha, yaitu sebesar 0.50 (August Ferdinand:2005), maka butir pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda, $Y = 1.007 + 0.555 \cdot X_1 + 0.157 \cdot X_2$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstata sebesar 1.007 menunjukkan besarnya pengaruh variabel pelatihan (X₁) dan variabel pengembangan X₂ terhadap prestasi kerja (Y), artinya apabila variabel bebas (X₁ X₂) nilainya tetap maka diprediksikan prestasi kerja (Y) sebesar 1.007 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X₁) sebesar 0.555 naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.555 satuan, dengan anggapan variabel pengembangan (X₂) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel pelatihan (X₁) secara positif terhadap variabel prestasi kerja(Y).
3. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan (X₂) sebesar 0.157 naik sebesar 1 satuan maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.157 satuan, dengan anggapan variabel pelatihan (X₁) tetap. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel pengembangan (X₂) secara positif terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi Berganda, Berdasarkan hasil pengolahan data program SPSS Ver 15.0 diperoleh nilai R² sebesar 0.550 atau 55%, yang berasal dari R (0,741 X 0,741) yang artinya arah dan keeratan hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan secara simultan positif sebesar 55 % sisanya sebesar 45% (100% - 55 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji F, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (22.568) > F_{tabel} (3,25)$, H₀ ditolak.dan H₁ diterima ini berarti bahwa variabel bebas (X) yaitu pelatihan (X₁) dan pengembangan (X₂) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

Uji T Dari perhitungan di dapat $t_{hitung} = 4.183$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel} \pm 2.336$, maka H₀ ditolak sehingga secara parsial pelatihan (X₁) berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai r parsial untuk variabel pelatihan (X₁) sebesar 0.567 berarti variabel pelatihan (X₁) mampu

menjelaskan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 56,7 %. Dari perhitungan di dapat $t_{hitung} = 1.604$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel} \pm 2.336$, maka H_0 diterima sehingga secara parsial pengembangan (X_2) tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Nilai r parsial untuk variabel pengembangan (X_2) sebesar 0.255 berarti variabel pengembangan (X_2) mampu menjelaskan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 25,5 %.

Variabel yang berpengaruh dominan, yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y) adalah variabel pelatihan (X_1) dengan pengaruh sebesar 0.583 , lebih besar dibanding variabel pengembangan (X_2).

Analisis Data Kualitatif

1. Variabel Pelatihan (X_1)

Dalam penelitian ini diketahui bahwa secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk dapat menghasilkan karyawan yang berprestasi, perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 melaksanakan program pelatihan yang didukung dengan materi dan pengajar yang profesional. Dimana dalam pelaksanaannya ini, karyawan dikumpulkan secara khusus dalam seminar. Dalam deskripsi variabel pelatihan menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, pengetahuan karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera bertambah memperoleh nilai tertinggi dari tanggapan responden sebesar 3.75 (lihat tabel 4.1). Hal ini menunjukkan bahwa bila dilaksanakan program pelatihan (X_1), maka pengetahuan karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 bertambah.

2. Variabel Pengembangan (X_2)

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial variabel pengembangan (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dikarenakan kebanyakan karyawan perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 menganggap tanpa diadakannya program pengembangan, karyawan mampu berkomunikasi dengan dengan baik dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan (X_2) di laksanakan, maka tidak ada perubahan pada prestasi kerja (Y).

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan uraian yang yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini akan dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang merupakan kenyataan mengenai pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 dan juga saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang penulis lakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan program SPSS Ver 15.0 adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hipotesis penelitian yang pertama yang menduga bahwa variabel bebas (X) yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912, telah terbukti. Hal ini bisa dilihat dari nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 22.568 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3.25 , H_0 ditolak dan H_1 diterima ini berarti bahwa variabel bebas (X) yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

2. Berdasarkan hipotesis penelitian yang kedua, Secara parsial variabel bebas (X) yaitu pelatihan (X_1) di dapat t_{hitung} 4.183 lebih besar dari $t_{tabel} \pm 2.336$, maka H_0 ditolak sehingga secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) di laksanakan, maka ada perubahan pada prestasi kerja (Y).

Dari kedua variabel yaitu variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel Prestasi kerja (Y) adalah variabel pelatihan (X_1) dengan pengaruh sebesar 0.583 , lebih besar dibanding variabel pengembangan (X_2).

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti sebagai bahan pertimbangan adalah :

1. Pimpinan perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 hendaknya tetap mengadakan program pelatihan dan pengembangan secara terjadwal, paling tidak 1 tahun mengadakan program pelatihan sebanyak 2 kali pertemuan. Dimana dalam program pelatihan ini para karyawan mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang baru sehingga memudahkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 tetap memberikan materi program pengembangan yaitu lewat pengembangan sikap, hubungan komunikasi antar rekan kerja agar karyawan dapat termotivasi untuk berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia** : Strategi keunggulan kompetitif, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Anwar. 2002. **SPSS Statistik Parametrik**. Cetakan kedua. Jakarta : Gramedia
- Beech, Nic and M.C Kenna, Eugene, 2000, **The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia**, Diterjemahkan oleh Totok Budi Santoso, Edisi Pertama, Cetakan Pertama , Penerbit : Andi Offset, Yogyakarta
- Dessler, Garry, 2003. **Manajemen Sumber daya Manusia**. jilid pertama: PT.Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta
- Djarwanto, Pangestu, 2002. **Statistik Induktif**. Edisi Kedua, Penerbit : Rineka Cipta, Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty. 2005. **Structural Equation Modeling**, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Flippo, Edwin B. 2001. **Manajemen Personalialia**, Edisi pertama, Jakarta : Salemba Empat
- Gomes, F.Cardoso, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan : Andi offset, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasan, Iqbal, 2002, **Metode Penelitian Statistik**, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Hasibuan, Drs.H.Malayu S.P, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hamalik, Oemar, 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu**, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Ing, Ong Cwo, 2006. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kurnia Famili Purnomo di Surabaya**. Universitas Widya Kartika, Surabaya
- Kountur, Ronny, 2004, **Statistika untuk Penelitian**. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan kedua, Penerbit : PT.Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Maurina, Desi, 2006, **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karyawan bagian Finishing terhadap Produktivitas Kerja PT Singata Seni Karya di Waru, Sidoarjo**, Universitas Widya Kartika, Surabaya
- Mathis, Robert L and Jackson, John H, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat
- M. Manullang, Marihot, 2004. **Manajemen Personalialia**. Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keempat , Yogyakarta : BPFE
- Noor, Sunarto dan Sahedy. 2002. **Perilaku Organisasi**, Penerbit : Amos dan Mahendoko Total Design, Yogyakarta
- Prawira , Sjafrli Mangku. 2005. **Training Sumber Daya Manusia yang Efektif**. Edisi Keenam. Penerbit : Kanisius, Yogyakarta
- Prawirosentono, 2000. **Perencanaan Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia**, Penerbit : PT. Refrika Aditama, Bandung
- Saydam, Gouzali, 2006. **Built In Training**, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sastohadiwiryo, Siswanto, 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)**, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga Cetakan Keempat, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Sugiarto, 2001. **Statistika untuk Penelitian**. Penerbit : Alfabeta, Bandung

PANDUAN UNTUK PENULISAN

1. Naskah berupa artikel ilmiah yang berupa hasil penelitian empiris dan/atau artikel konseptual yang belum pernah dipublikasikan oleh media cetak lain. Naskah diserahkan dalam bentuk hard copy dan soft copy dengan format MS Word, 1.5 spasi, font Times New Roman, minimal 5 halaman dan maksimal 20 halaman.
2. Sistematika naskah hasil penelitian :
 - a. Judul, nama penulis, nama lembaga penulis
 - b. Abstrak sebanyak 75-100 kata dan 3-5 kata kunci
 - c. Metode dan bahan penelitian
 - d. Hasil dan bahasan
 - e. Kesimpulan dan saran
 - f. Daftar Pustaka
3. Sitasi/kutipan acuan sumber ditulis dengan nama penulis dan tahunnya, misalnya :
 - a. Mendelshon dan Gorzika (1987) telah mengembangkan ruang uji khusus untuk mempelajari perilaku seks tikus
 - b. Beberapa penulis (Patterson, 1982; Shallice & Warrington, 1980) melaporkan kasus-kasus gangguan membaca
4. Pustaka acuan sedapat mungkin ditulis sesuai tata tulis yang baku untuk disiplin ilmu yang mendasari penulisan, misalnya :
 - a. Buku dengan satu penulis :

Flavell, J.H. 1985. *Cognitive Development*. New Jersey: Prentice Hall.
 - b. Buku dengan dua orang atau lebih penulis :

Martinez, J.L., Kesner, R.p.1986. *Learning and Memory. A. Biological View*. San Diego : Academic Press
 - c. Karya dan antologi/kumpulan tulisan/buku :

Loconczy, M.F., Davidson, M., Davies, K.L. 1987. *The Dopamine hypotesis of Schizophrenia*. IN H.Y. Meltzer (Ed)*Psychopharmacology: The Third generation of progress* (pp.715-726). New York: Raven Press.
 - d. Artikel dalam jurnal professional :

Rapoport, J.L. 1989. *The biology of obsessions and compulsions*. *Scientific American*, 260 (3), pp. 63-69
 - e. Artikel dalam harian :

Nadesul, H. 19 Juli 1991. *Hypercaninophobia complex*. *Suara Pembaruan*, h.16

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS WIDYA KARTIKA SURABAYA
Jl. Sutorejo Prima Utara II/1, Surabaya 60113
Telp. +62-31-5922403, 5926359
Fax. +62-31-5925790
Hotline +62-31-5961867
E-mail : p3m@widyakartika.ac.id
